

## О ПРОБЛЕМАХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

**Н.В. Юргель**

Гродненский государственный университет им. Я.Купалы, yurgel.nataliya@mail.ru

В последнее время большинство стран на постсоветском пространстве приступили к формированию научно–технических и инновационных систем. Программы инновационного развития имеются в Беларуси, России, Украине и Казахстане. Государственное регулирование необходимое, но недостаточное условие для создания экономики инновационного типа. Не мене важная роль в организации инновационного процесса принадлежит самим предприятиям.

Распространено мнение, что основным направлением стимулирования инновационного развития является обновление основных фондов, однако мировой опыт свидетельствует о том, что преодолеть инновационную стагнацию только с помощью инвестиций невозможно. Многие проблемы, таким образом, лежат в иной плоскости, нежели финансовая. Известный менеджер, профессор Х.–Ю. Варнеке считает, что практически все конечные цели, такие как увеличение сегмента рынка и улучшение качества продукции, лучше всего достигаются посредством стратегий, воздействующих на социальную систему. Техника и технология играют в этом процессе значительно меньшую роль. Разобщенность культуры, с одной стороны, и естествознания и техники, с другой, утверждает он, грозит обернуться катастрофой [1].

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что инновационная активность тесно связана с инновационной культурой, процессом ее формирования, развития и функционирования. Поэтому целесообразным представляется рассмотрение феномена инновационной культуры с целью определения того, какие возможности для развития предпринимательской активности открывает инновационная культура.

Проблемы инноваций и организационно–управленческой культуры нашли свое отражение в работах таких авторов как Й. Шумптер, П. Друкер, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Х. Маккей, М. Вудкок, Д. Френсис, Н. Иосефович, С. Паркинсон, Л. Питер, Р. Уотермен, и др. В последнее время проблемы формирования инновационной культуры активно изучается в работах российских и отечественных исследователей.

В широком смысле инновационная культура – это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности [2].

Исследования проведенные Институтом стратегических инноваций подтверждают, что из числа предприятий, руководители которых оценивали уровень их инновационной культуры как очень низкий, 71,4% находились на стадии выживания, в то время как все предприятия, считавшие уровень своей инновационной культуры очень высоким, были на стадии среднего или быстрого развития [3].

Инновационная культура выполняет следующие функции:

- селекционную – отбор вновь созданных или заимствованных инновационных поведенческих моделей;
- информационную – распространение инновационных терминов и ценностей, формирование инновационного сознания, определяющего базовые ценности инновационной культуры;
- креативную – выработка новых типов инновационного поведения на основе образцов инновационной деятельности, которые возникли внутри самой культуры или были привиты извне.

Инновационная культура как особая форма человеческой культуры предполагает тесную взаимосвязь с другими ее формами, прежде всего с организационной. Развитие организационной культуры в направлении роста инновационной восприимчивости и активности персонала позволяет: обеспечить соответствие и сбалансированность стратегических бизнес–задач компании и тенденций инновационного развития в отрасли и бизнес–сообществе в целом; повысить лояльность сотрудников по отношению к компании, их творческую активность в направлении инновационного развития; снизить сопротивление внедрению организационных изменений, возникающее из–за особенностей существующей корпоративной культуры; ускорить процесс интеграции и формирование в компании эффективных команд, реализующих инновационные проекты [4].

Таким образом, посредством инновационной культуры можно добиться существенного влияния на производственные отношения в обществе. Однако для этого требуется её институционализация. Понятие институционализации в последнее время используется достаточно часто. В социологии этот термин используется для обозначения процесса урегулирования различных типов социальной деятельности и закрепления их в качестве социальных институтов. Подчеркивается, что институционализация закрепляет общепринятые практики, обеспечивает их сохранение в неизменном виде на протяжении ряда поколений, обеспечивает превращение абстрактных правил в реальные модели стабильного взаимодействия [5].

В политологии под институционализацией понимается процесс образования набора правил, задающих контекст человеческого сосуществования и взаимодействия [6].

Существует несколько подходов в понимании институционализации и в экономической теории. Так, одни экономисты под институционализацией понимают процесс формирования функциональных, нормативных и властных отношений между институциональным субъектом и субъектами окружающей его внешней среды [7]. Другие отмечают, что институционализация – это процесс закрепления внешней нормы в общественной практике, ее фактического подтверждения в реальном поведении людей, в юридическом пространстве [8]. Третьи определяют институционализацию как процесс формирования и закрепления институтов, а также их корректировку, который требует целенаправленных усилий и затрат ресурсов [9].

В зависимости от того, где зафиксированы институты, различают формальные и неформальные институты. Формальные институты предписаны в конституции и писаном праве – в законах, нормативных актах, кодексах. Они создаются централизованно и обеспечиваются легальной и специализированной защитой со стороны государства. Неформальные институты представлены обычаями, историческими традициями, уровнем правосознания, образом мыслей, привычками. Особенности формальных и неформальных правил проявляются в специфических условиях и параметрах их изменения. Формальные правила могут быть изменены быстро, неформальные – только малыми приращениями. Следует отметить, что учет неформальных правил имеет принципиальное значение.

К формальным институтам, определяющим уровень инновационной активности, относят законодательную, судебную и правовую системы; систему государственного управления; систему образования и науки; инновационную инфраструктуру. Формальная институциональная система определяет направление, по которому идет приобретение и применение знаний и навыков.

Однако, не менее важны для инновационного развития неформальные институты, к которым относят систему базовых экономических ценностей, определяющих взаимоотношения в обществе, нормы поведения экономических субъектов, обычаи делового общения, отношение к труду и бизнесу, степень доверия и честности в обществе. Необходимо отметить, что в процессе разработки и реализации инновационной стратегии приоритетное внимание уделяется формальным институтам.

Однако для значительной активизации инновационного процесса этого недостаточно. Необходимо, чтобы не только в сфере образования, науки и высоких технологий создавались благоприятные институциональные условия для инновационного роста, но и в обществе в целом формировались экономические ценности, соответствующее отношение к инновационному предпринимательству.

Согласно статистическим данным в Республике Беларусь число инновационно-активных организаций за последнее десятилетие увеличилось на 12% с 318 (в 2005 г.) до 383 (в 2014 г.). Это свидетельствует о том, что вопрос формирования инновационной культуры среди отечественных предприятий стоит особенно актуально, так как большинство технологий организационной культуры применяемых на белорусских предприятиях заимствованы из опыта западных компаний и практически не адаптированы.

Инновационная культура как новый тип хозяйственный культуры, пришедший на смену технократическому типу, имеет ряд особенностей:

- прогрессивная направленность, устремленность в будущее, ориентированность на достижение целей, стоящих выше по иерархии достижения прибыли;
- более обращена к работнику и подвержена изменениям в зависимости от социально-экономической и политической обстановки в стране.

Инновационная культура как фактор предпринимательской активности работников производства включает в себя следующие компоненты: уровень образования/квалификации; степень "интеллектуального наполнения", ценностные ориентации, оптимизация социально-психологического климата в коллективе и управление организационной культурой. Формирование

инновационной культуры и её воздействие на все направления функционирования организаций очень многообразно.

Таким образом, современное состояние экономики, вызовы глобализации и необходимость инновационного развития императивно требуют формирования условий активизации инновационной деятельности, поскольку отсутствие культуры восприятия, использования и разработки инноваций в масштабах страны является существенным препятствием на пути инновационного развития. В настоящее время существует неограниченный диапазон проявления инновационной культуры – от создания условий эффективного использования инновационного потенциала на микроуровне до увеличения темпов инновационного развития на макроуровне.

***Список использованных источников:***

1. Николаев, А. Инновационное развитие и инновационная культура // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
2. Асаул, А.Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник. – СПб.: АНО ИПЭВ, – 2009. – 336с.
3. Национальный доклад «Организационно–управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях» / под ред. С. Е. Литовченко. – М.: Ассоциация менеджеров. – 2008.
4. Петров Р.С., Санникова Т.Д. Формирование условий развития инновационной культуры в контексте стратегии модернизации российской экономики // Креативная экономика. – 2011. – № 2 (50). — С. 84–88.
5. Флигстин, Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. – 2001.
6. Меркель, В., Круассан, А. Формальные и неформальные институты в дефектных демократиях // Политические исследования. – 2002. – № 2. – С. 19–24.
7. Лебедева, Н. Н. Институциональная экономика. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1999.
8. Клейнер, Г. Особенности процессов формирования и эволюции социально–экономических институтов в России – М.: ЦЭМИ РАН, 2001.
9. Юргель, Н.В. Институционализация деятельности фирмы в трансформационной экономике: монография / Н.В. Юргель. – Гродно: ГрГУ, 2013. – 126 с.